Congreso General Extraordinario

Unidad Cuajimalpa

5, 6 y 7 de noviembre de 2026

POLÍTICA SALARIAL

PONENCIA: **Propuesta Salarial 2027**

- **El salario mínimo ya alcanzó al rango 1 del tabulador. Ocho años de acuerdos 01 y 02, aumentos que no recuperan el salario.**
- **El Acuerdo UAM-SITUAM 06/2019 sigue vigente: desempalme y recuperación salarial, ¡ya!**
- **Tabuladores 2026: empalmes entre rangos, niveles y entre personal académico y administrativo.**
- **ISR, vale de despensa y prestaciones: la otra mitad del salario.**

"Por la dignidad, justicia y verdad"

Militancia

Octubre, 2026

Introducción

Cada año, por ley, el SITUAM emplaza a la Universidad para revisar el salario. Y cada año, antes del emplazamiento, las y los afiliados nos reunimos en Congreso para construir una sola demanda colectiva. Desde MILITANCIA SITUAM presentamos ponencias en materia salarial desde 2017, y en ellas hemos sostenido un mismo diagnóstico: el salario contractual de la UAM se ha quedado atrás, el tabulador está compactado y los acuerdos que podrían corregirlo no se cumplen.

Esta ponencia retoma el esquema de nuestra Propuesta Salarial presentada en el LIII Congreso General Extraordinario (diciembre de 2020) y de la propuesta de marzo de 2025, y la actualiza con los tabuladores vigentes a partir del 1° de febrero de 2026, firmados en los Acuerdos UAM-SITUAM 01/2026 y 02/2026. La problemática es la misma; lo que cambió es su magnitud.

Desde 2019 la revisión salarial se resuelve siempre con dos instrumentos: un Acuerdo 01, que fija el incremento directo al tabulador, y un Acuerdo 02, que fija un ajuste o "mejora" adicional (o, como en 2019, el monto del vale de despensa). En este documento revisamos esa serie de acuerdos, la comparamos con el comportamiento del salario mínimo y de la inflación, y mostramos con los tabuladores de 2026 dónde están hoy los empalmes. Al final presentamos nuestras propuestas.

Lo decimos con claridad, como lo hicimos en el Análisis de Coyuntura del 47 Congreso General Ordinario: reconocer lo que el gobierno ha hecho en materia de salario mínimo, infraestructura y programas sociales no nos impide señalar que el salario contractual universitario no ha tenido una política de recuperación. Una cosa no sustituye a la otra. Si no llegamos a la mesa con un diagnóstico preciso y una ruta propia, la revisión 2027 terminará igual que las anteriores: con un porcentaje que no alcanza y una base trabajadora que sigue perdiendo terreno.

El salario mínimo y el salario contractual, 2019–2026

A partir de 2019 la política de salarios mínimos cambió de rumbo. Entre 2018 y 2026 el salario mínimo general pasó de $88.36 a $315.04 diarios: un incremento nominal acumulado de más del 250%. Es una medida que la clase trabajadora del país necesitaba y que no cuestionamos. Lo que cuestionamos es que, mientras eso ocurría, el salario contractual de la UAM siguió atado a incrementos de entre 3.35% y 4%.

Tabla 1. Salario mínimo general, incremento directo UAM-SITUAM e inflación, 2019–2026

Año	Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual	Aumento al salario mínimo	Aumento directo UAM (Acuerdo 01)	Inflación anual (INPC)
2019	$102.68	$3,121.47	16.2%	3.35%	2.83%
2020	$123.22	$3,745.89	20.0%	3.40%	3.15%
2021	$141.70	$4,307.68	15.0%	3.40%	7.36%
2022	$172.87	$5,255.25	22.0%	3.50%	7.82%
2023	$207.44	$6,306.18	20.0%	4.00%	4.66%
2024	$248.93	$7,567.47	20.0%	4.00%	4.21%
2025	$278.80	$8,475.52	12.0%	4.00%	3.69%
2026	$315.04	$9,577.22	13.0%	4.00%	3.45% *
Acumulado			**256.5%**	**33.8%**	**38.9% ****

*Fuente: Conasami (salario mínimo general, sin zona fronteriza); Acuerdos UAM-SITUAM 01 de cada año; INEGI (inflación anual a diciembre). Mensual = diario × 30.4. * Inflación anual a septiembre de 2026. ** Acumulado diciembre 2018 – diciembre 2025.*

El resultado salta a la vista en la parte baja del tabulador. En 2019, una compañera auxiliar de limpieza (rango 1, nivel A) ganaba **2.1 veces** el salario mínimo mensual. En 2026 gana **1.01 veces**: $9,706.46 frente a $9,577.22 del salario mínimo. La distancia que separaba a un trabajador universitario de base del salario mínimo prácticamente desapareció.

Esto tiene dos consecuencias. La primera es evidente: la pérdida de posición del salario contractual. La segunda es más peligrosa: si el salario mínimo 2027 vuelve a crecer en la proporción de los últimos años y la UAM ofrece otra vez 4%, el rango 1 quedaría por debajo del mínimo legal. La Universidad tendría entonces que "nivelar" la parte baja del tabulador por obligación de ley, no por negociación, y eso compactaría todavía más los rangos y niveles. Es exactamente el problema que el Acuerdo 06/2019 se comprometió a resolver.

La cláusula 16 del Contrato Colectivo de Trabajo es explícita:

> *"Si la situación económica del país es tal que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos fije un aumento en el salario mínimo legal, la Universidad se compromete a realizar gestiones para obtener recursos que le permitan incrementar los salarios de sus trabajadores y, en su caso, acordar lo correspondiente con el Sindicato."*

Desde 2019 el salario mínimo ha aumentado cada año entre 12% y 22%, y en ninguna revisión se ha exigido formalmente el cumplimiento de la cláusula 16. Esa omisión es, en los hechos, una violación al Contrato Colectivo que debe colocarse en la mesa.

Los acuerdos salariales 01 y 02, 2019–2026

La siguiente tabla reúne lo que se ha firmado en cada revisión. El Acuerdo 01 es el incremento general, directo al tabulador. El Acuerdo 02 es el ajuste adicional, que en la mayoría de los años ha sido "ponderado", es decir, distribuido de manera distinta entre rangos, y que con frecuencia ha excluido al profesorado de tiempo completo.

Tabla 2. Acuerdos UAM-SITUAM en materia salarial, 2019–2026

Año	Acuerdo 01 (incremento general)	Acuerdo 02 (ajuste o mejora)	Observaciones
2019	01/2019: 3.35% directo	Ajuste de 3% al personal administrativo y al académico de medio tiempo y tiempo parcial (dentro del 01/2019). 02/2019: vale de despensa a $1,234.02	Huelga de 93 días. Se firma el Acuerdo 06/2019 (recuperación salarial y estructura del tabulador)
2020	01/2020: 3.4% directo	02/2020: ajuste de 1% al personal administrativo y al académico de medio tiempo y tiempo parcial	El profesorado de tiempo completo queda fuera del ajuste
2021	01/2021: 3.4% directo	02/2021: ajuste de 1.8% al personal administrativo y al académico de medio tiempo y tiempo parcial	Inflación de 7.36%: el aumento queda por debajo
2022	01/2022: 3.5% directo	02/2022: ajuste de 0.55% al personal académico y administrativo	Inflación de 7.82%: segundo año de pérdida real
2023	4% directo	Ajuste de 2% al administrativo y 1% al académico de medio tiempo y tiempo parcial	Corroborar datos con el acuerdo
2024	01/2024: 4% directo	02/2024: 2% ponderado al académico (asistentes, ayudantes, ayudantes de posgrado y técnicos académicos asociados); 2% ponderado más 0.5% de mejora al administrativo	
2025	4% directo	Ajuste de 2% ponderado al administrativo; sin ajuste al académico	Corroborar datos con el acuerdo
2026	01/2026: 4% directo	02/2026: 3% al académico de medio tiempo y tiempo parcial; 2% ponderado más 0.7% de mejora al administrativo	

Fuente: Acuerdos UAM-SITUAM 01 y 02 de 2019, 2020, 2021, 2022, 2024 y 2026; para 2023 y 2025, serie "Evolución salarial de los trabajadores administrativos y académicos del año 2010 al 2025".

Tres rasgos se repiten a lo largo de los ocho años:

- **El incremento directo nunca superó el 4%,** ni siquiera en 2021 y 2022, cuando la inflación pasó del 7%. Esas dos pérdidas nunca se compensaron.
- **El profesorado de tiempo completo quedó fuera de casi todos los ajustes.** Desde 2019 su salario base sólo ha crecido con el Acuerdo 01 (salvo el 0.55% de 2022 y el 2% ponderado de 2024 para algunas categorías). Entre 2025 y 2026 su tabulador sólo se movió 4%.
- **El ajuste "ponderado" no resuelve el empalme.** En 2026 el Acuerdo 02 repartió el ajuste de modo que el rango 1 subió 4.1% adicional y los rangos 15 y 16 apenas 1.5%. Se corrige un extremo del tabulador y se abre otro.

Deterioro del salario contractual en la UAM

Para dimensionar la pérdida comparamos el salario base (clave 01, nivel A) de 2019 con el de 2026 en puestos representativos de cada sector. La variación real descuenta la inflación acumulada entre enero de 2019 y septiembre de 2026, que ronda el 41.7% según el INPC.

Tabla 3. Salario base mensual 2019 vs. 2026, variación real y equivalencia en salarios mínimos

Puesto / categoría	Salario 2019	Salario 2026	Variación nominal	Variación real	Veces el SM 2019	Veces el SM 2026
Auxiliar de limpieza (R1)	$6,544.87	$9,706.46	48.3%	4.7%	2.10	1.01
Jardinero (R5)	$7,329.56	$11,352.05	54.9%	9.3%	2.35	1.19
Vigilante (R7)	$8,086.64	$12,253.07	51.5%	7.0%	2.59	1.28
Secretaria (R11)	$10,119.02	$14,316.50	41.5%	−0.1%	3.24	1.49
Programador (R13)	$11,466.71	$15,969.24	39.3%	−1.7%	3.67	1.67
Reportero redactor (R15)	$14,203.38	$19,475.35	37.1%	−3.2%	4.55	2.03
Documentalista (R17)	$17,144.01	$24,163.79	40.9%	−0.5%	5.49	2.52
Profesor asistente "A", tiempo completo	$9,680.09	$12,726.17	31.5%	−7.2%	3.10	1.33
Profesor asociado "A", tiempo completo	$13,618.12	$17,726.13	30.2%	−8.1%	4.36	1.85
Profesor titular "C", tiempo completo	$28,603.30	$37,231.71	30.2%	−8.1%	9.16	3.89
Técnico académico asociado "A", tiempo completo	$7,478.74	$9,968.40	33.3%	−5.9%	2.40	1.04
Profesor asociado "A", medio tiempo	$7,013.32	$9,730.63	38.7%	−2.1%	2.25	1.02

Fuente: Tabuladores de los Acuerdos UAM-SITUAM 01/2019 y 02/2026; INEGI, INPC (enero 2019 = 103.108; septiembre 2026 = 146.075). En rojo, los casos con pérdida real. Variación real = (salario 2026 / salario 2019) ÷ (INPC sep-2026 / INPC ene-2019) − 1.

Los datos muestran dos cosas. Primero, que los rangos bajos apenas se sostienen en términos reales gracias a los ajustes ponderados, pero se desplomaron frente al salario mínimo: de ganar más del doble pasaron a ganar prácticamente lo mismo. Segundo, que el **profesorado de tiempo completo perdió entre 7% y 8% de su poder adquisitivo** en siete años: con un aumento nominal de alrededor de 30% contra una inflación de casi 42%. Un profesor titular "C" pasó de 9.2 a 3.9 salarios mínimos.

Este deterioro no se ve en las cifras institucionales porque la UAM reporta el gasto en salarios, becas y estímulos de manera conjunta en el capítulo 1000. Mientras las becas y estímulos no formen parte del tabulador (clave 01), seguirán siendo discrecionales, no cotizarán para la jubilación y no protegerán al profesorado temporal ni al de medio tiempo.

El tabulador 2026: empalmes entre rangos, niveles y sectores

El Acuerdo UAM-SITUAM 06/2019 identificó tres ejes de acción para recuperar nuestro salario: el rezago salarial; la problemática del empalme y las distancias entre rangos y niveles; y las inconsistencias del tabulador entre el personal administrativo y el académico. Con el tabulador 2026 los tres siguen abiertos.

Tabla 4. Tabulador de personal administrativo de base 2026 (salario mensual, puestos con trabajadores)

Rango	Nivel A 2025	Nivel A 2026	Nivel B 2026	Nivel C 2026	Ajuste 02/2026 (nivel A)	Distancia A → C	Salto al rango siguiente	Veces el SM
1	$8,964.00	$9,706.46	$9,906.40	$10,110.46	4.1%	4.2%	4.3%	1.01
2	$9,363.57	$10,119.26	$10,311.52	$10,507.43	3.9%	3.8%	3.9%	1.06
3	$9,750.04	$10,516.25	$10,715.00	$10,917.49	3.7%	3.8%	3.9%	1.10
4	$10,150.17	$10,926.34	$11,132.82	$11,343.20	3.5%	3.8%	3.9%	1.14
5	$10,566.40	$11,352.05	$11,566.56	$11,785.13	3.3%	3.8%	3.9%	1.19
6	$11,000.00	$11,794.64	$12,016.94	$12,244.01	3.1%	3.8%	3.9%	1.23
7	$11,450.08	$12,253.07	$12,484.59	$12,720.47	2.9%	3.8%	3.9%	1.28
8	$11,918.91	$12,729.63	$12,970.14	$13,215.19	2.7%	3.8%	3.9%	1.33
9	$12,406.56	$13,224.31	$13,474.16	$13,728.71	2.5%	3.8%	3.9%	1.38
10	$12,914.28	$13,738.32	$13,997.87	$14,262.30	2.3%	3.8%	4.2%	1.43
11	$13,484.43	$14,316.50	$14,586.95	$14,862.50	2.1%	3.8%	5.4%	1.49
12	$14,234.04	$15,082.47	$15,368.88	$15,659.19	1.9%	3.8%	5.9%	1.57
13	$15,100.84	$15,969.24	$16,272.47	$16,579.83	1.7%	3.8%	6.4%	1.67
14	$16,094.25	$16,986.04	$17,325.62	$17,672.74	1.5%	4.0%	14.7%	1.77
15	$18,452.88	$19,475.35	$19,882.92	$20,319.90	1.5%	4.3%	13.8%	2.03
16	$20,992.41	$22,155.60	$22,798.29	$23,459.90	1.5%	5.9%	9.1%	2.31
17	$22,337.37	$24,163.79	$24,706.99	$25,446.05	4.0%	5.3%	—	2.52

Fuente: Anexo 2 del Acuerdo UAM-SITUAM 02/2026 (vigente desde el 1° de febrero de 2026) y tabulador 2025. "Ajuste 02/2026" es la diferencia entre el tabulador del Acuerdo 01/2026 y el definitivo del Acuerdo 02/2026. Se excluyen los 18 puestos sin trabajadores y los del grupo Tienda de Autoservicio, que conservan salarios por debajo del mínimo.

Entre el rango 1 y el rango 14 el salto de un rango al siguiente es de apenas **3.9% a 6.4%**; y entre el nivel A y el nivel C de un mismo rango, de entre 4% y 6%. En la práctica, un ascenso escalafonario de un rango significa ganar aproximadamente entre $400 y $1,000 pesos más al mes, antes de impuestos. Con la retención de ISR, en varios casos el ascenso se diluye. El tabulador no reconoce ni la escolaridad, ni la responsabilidad, ni la antigüedad.

El empalme más grave sigue siendo el que existe entre el personal académico y el administrativo:

Tabla 5. Tabulador de personal académico de base 2026 (salario mensual)

Categoría	Nivel	Tiempo completo	Medio tiempo	Veces el SM (TC)
Profesor asistente	A	$12,726.17	$6,985.96	1.33
Profesor asistente	B	$13,956.25	$7,661.20	1.46
Profesor asistente	C	$15,178.59	$8,332.20	1.58
Profesor asociado	A	$17,726.13	$9,730.63	1.85
Profesor asociado	B	$20,137.54	$11,054.40	2.10
Profesor asociado	C	$22,622.79	$12,418.64	2.36
Profesor asociado	D	$25,132.66	$13,796.45	2.62
Profesor titular	A	$27,120.54	$14,887.70	2.83
Profesor titular	B	$32,113.38	$17,628.47	3.35
Profesor titular	C	$37,231.71	$20,438.10	3.89
Técnico académico asociado	A	$9,968.40	$5,472.09	1.04
Técnico académico asociado	B	$12,648.69	$6,943.45	1.32
Técnico académico asociado	C	$14,161.09	$7,773.62	1.48
Técnico académico titular	A	$17,135.41	$9,406.37	1.79
Técnico académico titular	B	$19,544.75	$10,728.95	2.04
Técnico académico titular	C	$21,432.32	$11,765.13	2.24
Técnico académico titular	D	$22,738.69	$12,482.27	2.37
Técnico académico titular	E	$27,120.54	$14,887.70	2.83

Fuente: Anexo 1 del Acuerdo UAM-SITUAM 02/2026. El ajuste de 3% de 2026 se aplicó sólo al medio tiempo y tiempo parcial; el tiempo completo conserva el tabulador del Acuerdo 01/2026.

Ejemplos: lo que vale la formación en el tabulador de la UAM

Retomamos el ejercicio de nuestra ponencia de 2020 (Anexo 4), actualizado con los tabuladores de 2026. No se trata de enfrentar a un sector contra otro: el trabajo administrativo también está mal pagado y también debe recuperarse. Se trata de mostrar que el tabulador no guarda proporción con lo que se le exige académicante hablando a cada puesto y agregamos como gente como el personal de confianza de Lerma como Erick Zarate Luna, su hermano que no tienen ni la preparatoria ganan mas que un profesor asociado solo por pertencer a la red de privilegios de la egresada de la Abogacia General de la UAM.

Tabla 6. Comparación de salario base mensual 2026 (nivel A) y requisitos de ingreso

Puesto / categoría	Requisito de escolaridad y experiencia	Salario mensual 2026
Técnico académico asociado "A", tiempo completo	**Según TIPPA**	**$9,968.40**
Auxiliar de mantenimiento 1 / auxiliar de carga (R2)	Según manual de puestos	$10,119.26
Jardinero (R5)	Saber leer y escribir; un año de experiencia	$11,352.05
Vigilante (R7)	Primaria concluida; seis meses de experiencia	$12,253.07
Profesor asistente "A", tiempo completo	**Licenciatura**	**$12,726.17**
Chofer de camioneta / impresor (R8)	Según manual de puestos	$12,729.63

Puesto / categoría	Requisito de escolaridad y experiencia	Salario mensual 2026
Oficial de laboratorio o taller industrial 2 (R11)	Secundaria y carrera técnica; cuatro años de experiencia	$14,316.50
Profesor asociado "A", tiempo completo	**Licenciatura y maestría**	**$17,726.13**
Reportero redactor (R15)	Licenciatura en periodismo o similar; dos años de experiencia	$19,475.35
Médico del deporte (R17)	Médico titulado; curso de un año; dos años de experiencia	$24,163.79
Profesor titular "A", tiempo completo	**Doctorado**	**$27,120.54**

Fuente: Acuerdo UAM-SITUAM 02/2026, anexos 1 y 2; requisitos tomados del Manual de Puestos Administrativos de Base y del TIPPA, según nuestra ponencia de 2020. Sombreado: personal académico.

Un profesor asistente "A" de tiempo completo, con licenciatura, gana **$3.46 menos al mes** que un trabajador del rango 8 nivel A. Un profesor asociado "A", al que se le exige maestría, queda por debajo de todo el rango 15, donde el requisito es licenciatura. Y un técnico académico asociado "A" de tiempo completo gana menos que el nivel C del rango 1 y menos que cualquier puesto del rango 2.

Por eso insistimos en que el desempalme no puede hacerse sólo en el tabulador administrativo, como pretendió la UAM con el proyecto de acuerdo 12/2019, ni sólo en el académico. Es un solo tabulador y debe resolverse de manera conjunta, como lo establece el Acuerdo 06/2019.

El Acuerdo UAM-SITUAM 06/2019 sigue vigente

El Acuerdo 06/2019 fue un logro de la huelga de 93 días. Se construyó desde las asambleas seccionales y es el único instrumento bilateral que reconoce por escrito el rezago salarial, el empalme entre rangos y niveles y las inconsistencias entre el tabulador académico y el administrativo. No ha caducado. Ningún acuerdo posterior lo ha sustituido, y no debe firmarse ninguno que lo haga.

Lo que siguió a la huelga lo hemos documentado: en noviembre de 2019 la UAM presentó el proyecto de acuerdo 12/2019, que sólo cambiaba de rango a once puestos, excluía al personal académico y reducía la base salarial de los rangos 1 al 7. Nos opusimos a firmarlo y lo seguiremos haciendo con cualquier propuesta que pretenda cerrar el 06/2019 sin resolver sus tres ejes.

En la revisión de 2025 se firmó el Acuerdo 04/2025, en el que la UAM se comprometió a gestionar de inmediato ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público recursos adicionales y a informar al SITUAM, a más tardar en mayo de 2025, el resultado de esas gestiones; en caso de obtenerlos, a presentar en 15 días hábiles una propuesta de ajuste a los tabuladores. Las y los afiliados tenemos derecho a conocer qué gestiones

se hicieron, con qué resultado y por qué no se tradujeron en un ajuste estructural en 2026.

Recordamos además el sustento contractual de nuestras demandas:

- **Cláusula 15:** el tabulador se revisa anualmente, a más tardar el 1° de febrero.
- **Cláusula 16:** cuando la Conasami fije un aumento al salario mínimo, la Universidad debe gestionar recursos para incrementar los salarios.
- **Cláusula 70:** la Comisión Mixta General de Tabuladores debe revisar funciones, cargas de trabajo y salario cuando cambian el equipo, la tecnología o la organización del trabajo, y pagar el nuevo salario desde la fecha del cambio.
- **Cláusulas 147, 148, 151 y 152:** el salario es el fijado en el tabulador, se integra con todas las percepciones, debe ser uniforme para trabajo igual y no puede disminuirse.
- **Cláusula 158:** el monto en efectivo del vale de despensa se actualiza cada febrero, o en agosto si la inflación rebasa en más de dos puntos la estimación del Banco de México.

Escenarios para la revisión salarial 2027

Con el propósito de que el Congreso discuta con datos, presentamos lo que significarían distintos porcentajes de incremento directo sobre el tabulador 2026, comparados con un salario mínimo 2027 hipotético. Si la CONASAMI repitiera el incremento de 13% de este año, el salario mínimo mensual 2027 rondaría los $10,822.

Tabla 7. Salario base mensual 2027 con distintos incrementos directos

Puesto / categoría	Vigente 2026	Con 4% (inercia)	Con 7%	Con 10%	Veces el SM 2027* con 7%
Rango 1 nivel A	$9,706.46	$10,094.72 ▼	$10,385.91 ▼	$10,677.11 ▼	0.96
Rango 2 nivel A	$10,119.26	$10,524.03 ▼	$10,827.61	$11,131.19	1.00
Rango 8 nivel A	$12,729.63	$13,238.82	$13,620.70	$14,002.59	1.26
Técnico académico asociado "A" TC	$9,968.40	$10,367.14 ▼	$10,666.19 ▼	$10,965.24	0.99
Profesor asistente "A" TC	$12,726.17	$13,235.22	$13,617.00	$13,998.79	1.26
Profesor asociado "A" TC	$17,726.13	$18,435.18	$18,966.96	$19,498.74	1.75

** Escenario: salario mínimo 2027 = salario mínimo 2026 × 1.13 = $10,822.25 mensuales. No es un dato oficial; la Conasami fijará el monto en diciembre de 2026. ▼ Quedaría por debajo de ese salario mínimo hipotético.*

La tabla deja claro que **ningún porcentaje "razonable" sobre el tabulador resuelve por sí solo el problema de la parte baja**. Con 4%, el rango 1, el rango 2 y el técnico académico asociado "A" de tiempo completo quedarían por debajo de ese mínimo; con 7%, el rango 1 y el técnico académico asociado; e incluso con 10%, el rango

1 seguiría por debajo. Por eso la demanda no puede ser sólo un porcentaje: tiene que incluir un piso salarial ligado al salario mínimo y un ajuste estructural al tabulador conforme al Acuerdo 06/2019.

ISR, vale de despensa y prestaciones

El salario no sólo se pierde en la mesa de negociación; también se pierde en el recibo de pago. Desde la reforma fiscal de 2013, las prestaciones de previsión social se suman al salario para el cálculo del ISR, de modo que cada aumento y cada prestación que ejercemos eleva la retención. La UAM no ha transparentado cómo realiza esos cálculos, y la propia Contraloría Interna ha detectado inconsistencias en la aplicación de las tablas. Gravar prestaciones es, en los hechos, recortar conquistas sindicales sin tocar el Contrato Colectivo.

El vale de despensa es otra vía de recuperación. La cláusula 158 obliga a actualizarlo cada año conforme a la inflación. Debemos revisar que esa actualización se haya hecho en todos los años desde 2017, exigir el pago de los rezagos y discutir las modalidades de la prestación (vale, especie, tarjeta) y los establecimientos en que se canjea.

A esto se suman los temas que señalamos en el Análisis de Coyuntura del 47 Congreso: el acceso a vivienda para las generaciones jóvenes, que hoy enfrentan créditos FOVISSSTE insuficientes; la jubilación bajo el esquema de cuentas individuales, que hará que quienes hoy tienen entre 15 y 20 años de antigüedad se retiren con una fracción de su salario si éste no se corrige ahora; y el reconocimiento salarial de las nuevas tecnologías y del riesgo de trabajo.

Propuestas

Aumento salarial

1. Aumento del 7% directo al salario base del personal administrativo y académico de base.
2. Piso salarial: que el rango 1 nivel A del tabulador administrativo y el nivel más bajo del tabulador académico de tiempo completo nunca sean inferiores a 1.3 veces el salario mínimo general vigente, con revisión automática cuando la Conasami fije un nuevo monto.
3. Exigir el cumplimiento de la cláusula 16 del Contrato Colectivo como violación contractual, con la documentación de los incrementos al salario mínimo desde 2019 y sin gestiones de la Universidad.

4. Cláusula de revisión: si la inflación anual supera el incremento pactado en 2027, la UAM otorgará un incremento adicional que la iguale. En caso de negativa, el SITUAM impulsará una política de salario de emergencia.
5. Que la Secretaría General de la UAM informe por escrito al Congreso y al Consejo General de Delegados las gestiones realizadas en cumplimiento del Acuerdo 04/2025 y su resultado.

Acuerdo UAM-SITUAM 06/2019 y tabulador

1. Exigir el cumplimiento del Acuerdo 06/2019 en todos sus términos, incluida la retroactividad. **NO SE DEBE FIRMAR NINGÚN ACUERDO QUE PRETENDA SUPRIMIRLO.**
2. Presentar en la mesa de negociación, y ante la SHCP y la SEP, un proyecto del SITUAM para resolver el empalme y las distancias entre rangos y niveles de TODAS y TODOS, construido en los órganos del Sindicato.
3. Crear dos nuevos rangos: el 19, para los puestos profesionales de salud (médicos, nutrición, psicología, orientación, trabajo social), y el 18, para puestos profesionales de tecnologías de la información, comunicación, radio y afines; y redistribuir a partir de ello los rangos 6 al 15.
4. Crear los niveles D y E en el tabulador administrativo, ligados a la antigüedad (cláusula 155).
5. Desempalmar el salario del profesorado asistente y asociado respecto de los rangos 8 al 17 y, en consecuencia, ajustar a las y los titulares y al personal técnico académico.
6. Incorporar becas y estímulos al tabulador como reconocimiento académico (clave 01), y no como asignación discrecional de la Rectoría General.
7. Derogar los "Lineamientos de Operación para la Revisión de Documentos" y los "Criterios para la Revisión de las Funciones de Puestos" de la Comisión Mixta General de Tabuladores, y aplicar la cláusula 70 en sus términos.

Vale de despensa y prestaciones

1. Dar cumplimiento al acuerdo décimo sexto, numeral 1, del Convenio General UAM-SITUAM del 5 de mayo de 2019, y resarcir los rezagos en la actualización del vale de despensa desde 2017 conforme a la cláusula 158.

2. Que las prestaciones sociales conquistadas por el SITUAM se otorguen al personal de base, y no a los órganos personales, instancias de apoyo y mandos medios de confianza.

ISR, vivienda y seguridad social

1. Gestionar ante las Comisiones de Trabajo, Hacienda y Educación de la Cámara de Diputados y del Senado un nuevo esquema del artículo 96 de la Ley del ISR para las y los trabajadores universitarios, y la exclusión de las prestaciones de previsión social de la base gravable.
2. Exigir a la UAM la memoria de cálculo de la retención del ISR sobre salario y prestaciones.
3. Solicitar un acuerdo UAM-SITUAM para el acceso a vivienda mediante FOVISSSTE que permita unir créditos entre familias, y construir una agenda con el ISSSTE sobre la calidad de la atención médica.

"Por la Dignidad, justicia y verdad"

MILITANCIA SITUAM

Escríbenos, síguenos y escúchanos en las siguientes redes:
Facebook: Militancia SITUAM · Twitter: @SITUAMilitancia · YouTube: Militancia Situam